

心理学
小课堂

“韧性职场人”的心理铠甲是怎样锻造的？

面对职场高压，“韧性”已成为职场关键心理特质。它不仅是个人抵御压力、保持稳定的“心理铠甲”，更是团队与组织的“隐形生产力”。从“脆皮”到“坚韧”的双重锻造路径包括：员工需通过情绪调节、边界建立与能力自信筑牢内在根基；企业则需通过构建包容机制、提供社会支持等搭建外部支撑，共同守护这份可持续发展的关键资本。

刚入职那会儿，央企员工晓桦形容自己还有着一颗“玻璃心”——任务一多就焦虑，被批评一句能难受好几天。如今，工作两年后，她发现自己面对压力时淡定了许多。“不是压力变小了，而是自己慢慢有了缓冲和调节的能力。”

近日，包括《工人日报》在内的多家机构发布2025年度热词，“韧性”赫然在列。在节奏加快、竞争加剧的现代职场中，“压力大”已成为常态。而像晓桦一样，在持续高压下依然能保持情绪稳定、积极应对的职场人，则迎难而上，打造出了抵御焦虑的心理铠甲。

在经济环境复杂、竞争日趋激烈的今天，如何实现从“脆皮打工人”到“韧性职场人”的转变？心理铠甲如何铸就？企业与职场人又该如何共同守护这份韧性？记者就此进行了采访。

职场韧性是一种“隐形生产力”

在互联网公司担任项目经理的林涛，每天要应对客户需求、跨部门协调和紧迫的项目排期。他曾因压力过大连续失眠，但如今，他学会了在每日工作中规划“心理缓冲时间”——哪怕只有10分钟，用来闭目养神或简短复盘，也能帮助他从容抽离，重新聚焦关键任务。

韧性本是心理学专业概念，指的是在经历高威胁性创伤事件（如灾难、病痛等）后，个体长期保持稳定、健康心理功能的发展轨迹。“我们做了一项针对职场人心理状态的调研，

在调研中，结合我国职场状况，我们认为‘职场韧性’可以被定义为‘面对持续的压力仍然能保持稳定的精神状态和情绪状态的能力’。”北京易普斯咨询有限责任公司有关负责人介绍。

中国劳动关系学院社会工作学院讲师李慕轼进一步拆解了这个概念的核心：“韧性不只是简单的抗抑郁、抗焦虑，其核心是情绪调节能力，是个体在逆境中主动调动各类资源、攻克难关的综合素养。”

“越是工作压力大的时候，越能发现自己的潜力是无限的。”在某公司从事文案工作的李想告诉记者，有次她接到了一个紧急任务，要求在两天内完成4个专家的访谈并成稿，“这几乎是我一个星期的工作量，虽然很焦虑，但我还是迅速梳理思路、寻找同事合作，最后顺利完成了任务”。她回忆，这是她近期感受到自己最有“韧性”的时刻。

较高的职场韧性不仅关乎个人，更能辐射整个团队。“在一个团队中，具有心理韧性的人越多，整个团队组织的气氛就会越好。”李慕轼强调，正因如此，职场韧性常常被视作一种“隐形生产力”，企业能否呵护好这些坚韧顽强的内部驱动力，减少外部因素导致的员工心理状态恶化，直接决定了企业可持续发展的原动力。

筑牢心理铠甲的内在根基

在经济环境压力增大、职场竞争日趋激烈的情况下，职场韧性从何而来？上述机构的调研结果显示，在展现强韧性



▲资料图片

的受访对象中，有63%的职场人会采用更为积极的应对方式消解压力。

“当感到压力大的时候，我会给自己换个环境。要么出去转一转呼吸新鲜空气，要么约上朋友聊聊天。把心里的烦闷倒出来后，心情很快就能平复。”李想向记者介绍了自己的压力疏解之道。

建立清晰的工作与生活边界，则是另一种高效的压力调适方式。“当工作遇到难题时，我会尽量不让负面情绪蔓延到生活中。短暂休整一晚，第二天一觉醒来重新出发，反而比陷在情绪里更能解决问题。”晓桦说。

这种自我调节能力背后，是对于压力的理性认知。在私企从事销售工作的甘凡对此深有感触，“销售业绩有客观规律，着急根本没用。”他说，心态放平后，反而能跳出焦虑内耗，更专注地琢磨客户需求、优化工作方法，解决问题的效率也会更高。

李慕轼给出了具体的心理调节技巧：“在工作中如果遇到困难和压力，不妨试着站在更

客观的角度反思问题、梳理思路，比如及时写总结日记和工作复盘等。同时，规律作息、坚持锻炼等健康生活习惯，也能增强抗压能力，减轻压力对身心的损耗。如果实在感觉到无法调节当下的情绪，应该及时去求助心理咨询专家。”

“当你对自己的能力足够自信时，自然就有了比较高的抗压能力。”甘凡回忆，自己曾陷入业绩垫底、缺乏客户资源的低谷期，但凭借着对销售逻辑的钻研和持续优化的沟通策略，最终成功“突出重围”。“那段经历，让我真切看清了自己解决问题的实力。现在再遇到困难啃的‘骨头’，我不会先慌神，而是会告诉自己‘你的能力足以应对眼前的挑战’。”

搭建韧性成长的外部支撑

“心理学研究表明，韧性并非天生固定的特质，多是后天形成的，容易受到环境的影响并发生改变，而组织恰恰拥有塑造和提升职场人韧性的能力。”北京师范大学心理学部教授张西超表示，为员工搭建强

有力的外部支撑，既是员工形成韧性的“刚需”，也是企业可持续发展的关键。

建立科学的压力缓冲机制，能有效减轻员工的心理负担。“面对新的挑战任务，公司不会突然‘甩包袱’，而是给我们充足的时间提前准备、熟悉业务。”晓桦表示，这种机制上的包容，为她在面对难度更高的工作任务时提供了缓冲，对心理承受能力较弱的同事也比较友好。

友好的工作氛围与充分的社会支持同样不可或缺。“公司的氛围整体比较友好，科层管理扁平化。遇到棘手的问题，领导会主动牵头，同事也会热心搭把手，一起商量着解决。”李想说，团队的支持让她面对压力时不再孤单，而是能更从容地攻克难题。

张西超建议，企业可以从优化制度入手，通过建立高效的沟通机制、科学合理的考评体系等，给予员工及时的工作反馈，让员工清晰地感知到自己的付出有价值、有回报。“企业应当努力提升员工的工作意义感与心理安全感，让组织成为员工的‘心理避风港’。”

“企业应积极关注员工心理健康。”李慕轼补充，可以尝试与专业的心理咨询机构合作，为员工提供定期的心理咨询服务，及时疏导负面情绪、解决心理困惑。

“还是希望公司能更多看到我们作为‘人’的特质和需求。”甘凡的期待道出了不少职场人的心声，“根据每个人的能力进行分工，有问题大家一起解决，多一些真诚沟通，让工作更有意义感。”

（秦亦姝）

有这三种特质的人，请深交一辈子

热爱生活的人

热爱生活的人，眼中有光，心中有梦。他们对生活始终抱有热忱，能够从平凡的日常中发现“小确幸”。一顿用心做的饭、一次轻松的交流，都能成为他们感知美好的契机。

因为心里有热爱，他们对世界始终保持着好奇。愿意去尝试新鲜的事，在变化中寻找乐趣。正是这份主动靠近生活的姿态，让日子变得充实而鲜活。

热爱生活的人未必事事顺遂，但依然愿意认真过好每一天。遇到不如意，他们更愿意慢慢消化，而不是把情绪倾倒给别人。和这样的人在一起，你会发现，生活不必时时精彩，却可以处处温暖。

说到做到的人

说到做到，是一种难得的靠谱。这样的人，在开口答应之前，会先想清楚是否在自己的能力范围之内，不会因碍于

情面勉强承诺，更不会凭空给人期待。

他们不轻易许诺，但也从不敷衍。哪怕事情有变化，也会及时说明，而不是让别人一等再等。你不用反复确认，更不用担心被“放鸽子”，相处起来，自然安心。

人与人之间的信任，就是这样一点点建立起来的。和说到做到的人在一起，关系不一定轰轰烈烈，却能走得很久、很稳。和他们同行，你也会在

潜移默化中，成为一个更靠谱的人。

懂得欣赏你的人

高山流水觅知音。懂得欣赏你的人，不是盲目奉承你，而是真心看见你。他们看得到你的努力，也愿意接住你的不完美。

当你做得好时，他们替你高兴；当你走得慢一点，也不会急着催促或否定。他们允许你有自己的节奏，也尊重你成

为自己。

珍惜那些给予我们力量的人，珍惜那些不断鞭策我们的人，珍惜那些与我们相知相伴的人，正因为有他们，我们才是如今的样子，才能在未来不断变得更好。

一段好的关系，从来不是互相消耗，而是彼此滋养。有人愿意帮助你、理解你、肯定你，你才会更从容地走在自己的路上。

（据《人民日报》）